



## SMART WORKING PER GENITORI DI FIGLI/E FINO A 14 ANNI, “FRAGILI” E DONNE IN GRAVIDANZA

In conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge 14/2023 c.d. “Decreto Milleproroghe”, al cui interno sono presenti alcune norme riguardanti lo Smart Working, l’Azienda ci ha comunicato che intende operare in continuità rispetto alle modalità applicate in precedenza e di questo darà informativa agli HR nella giornata di oggi:

- **per quanto riguarda le/i Lavoratrici/Lavoratori “Fragili”** (condizione certificata dal Medico Competente Aziendale) fino al 30/06/2023 potranno effettuare la propria prestazione lavorativa in Smart Working;

- **per quanto attiene le/i Lavoratrici/Lavoratori genitori di figli/e minori di 14 anni di età** fino al 30/06/2023 potranno effettuare la prestazione lavorativa in Smart Working per un numero di giorni superiore ai due giorni settimanali, se operano in strutture già abilitate allo Smart Working, previa autorizzazione, di volta in volta, del proprio responsabile. Il manager potrà concedere periodi di smart working ai genitori che ne facessero richiesta, valutando le reali esigenze del/la collega e la compatibilità con le complessive esigenze di servizio e della mansione (la norma legislativa prevede inoltre l’incompatibilità allo svolgimento di questa fattispecie di Smart Working nel caso in cui l’altro genitore sia inoccupato o percepisca strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione dell’attività lavorativa).

Le OO.SS. hanno ribadito all’Azienda che ritengono necessario adottare delle modalità che permettano la massima concedibilità dello Smart Working ai/alle colleghi/e interessati, quindi anche al personale (padri e madri) che lavorano in Rete. L’Azienda si è impegnata a valutare, anche per questi colleghi e colleghe tale modalità in situazioni familiari che presentino una particolare complessità. Per tale ragione questi colleghi e colleghe, genitori di figli/e in età fino a 14 anni, pur lavorando in rete, potranno richiedere al proprio responsabile l’autorizzazione a svolgere alcuni giorni lavorando da remoto.

- **per quanto riguarda le colleghe in gravidanza**, per le quali non esiste una norma legislativa in materia, fino al 30/06/2023 permane la prassi aziendale che prevede la possibilità di effettuare la prestazione lavorativa in Smart Working per un numero di giorni superiore ai due giorni settimanali, tale previsione è però applicabile solamente nel caso vi sia una condizione di necessità certificata da un medico specialista e convalidata dal Medico Competente Aziendale ed a condizione che ciò sia compatibile con l’organizzazione complessiva dell’attività lavorativa e con la tipologia di attività svolta.

01/03/2023

***Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. del Gruppo Unicredit  
FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN***